

# 企业并购与文化整合的理论与实证研究



[企业并购与文化整合的理论与实证研究 下载链接1](#)

著者:文风

出版者:武汉大学

出版时间:1970-1

装帧:

isbn:9787307072978

在明确了研究目的和研究范围的基础上，《企业并购与文化整合的理论与实证研究》的基本研究思路是，首先基于经济学、管理学特别是并购整合理论中的现有研究成果，在识别影响并购整合成功的关键变量的基础上，提出了企业并购中基于核心能力的文化整合，然后紧紧围绕文化整合通过理论的演绎和实证的分析，阐释其与企业能力进而与市场竞争优势间的内在逻辑关系，从而演绎出一个比较完整的、综合性的并购整合分析框架。

作者介绍:

目录: 1 绪论 1.1 研究的背景 1.2 国内外相关研究概况与评述 1.3 研究动因与研究对象、范围 1.4 研究思路、内容和方法 1.5 研究的创新点及不足 1.6 本章小结2 企业并购与企业文化 2.1 企业并购概述 2.2 企业文化概述 2.3 并购企业文化的双重特征 2.4 并购失败的原因分析 2.5 本章小结3 企业并购中的文化冲突 3.1 文化的差异性 3.2 企业并购中文化冲突形成的原因 3.3 企业并购中文化冲突的内容 3.4 案例1：广州标致公司的文化冲突及其表现 3.5 案例2：科龙集团企业文化塑造 3.6 本章小结4 企业并购中基于核心竞争力的文化整合 4.1 核心竞争力理论背景及内涵 4.2 企业文化素质：竞争力的本质 4.3 企业文化与竞争力 4.4 并购企业文化整合——提升企业文化素质的关键 4.5 并购企业文化整合的类型(模式) 4.6 企业并购中文化整合需要把握的基本原则 4.7 案例3：基于企业文化核心能力强化的并购——海尔兼并青岛红星电器厂 4.8 案例4：上海宝钢文化——“双全型” 4.9 本章小结5 并购企业文化整合的内容与方法 5.1 企业精神文化的整合 5.2 企业行为文化的整合 5.3 整合并购企业形象文化，建立形象识别系统 5.4 案例5：中兴文化的制胜之道 5.5 本章小结6 企业并购中的文化整合模式 6.1 注入型文化整合模式——文化同化 6.2 融合型文化整合模式——文化转化 6.3 保留型文化整合模式——文化多元化 6.4 破坏型文化整合模式——文化转化 6.5 动态型文化整合模式——文化转化 6.6 本章小结7 并购企业文化整合的绩效评估 7.1 企业文化评价指标体系的设计 7.2 企业文化的模糊评价数学模型 7.3 案例6：应用举例 7.4 案例7：青岛海尔文化——文化控股型 7.5 本章小结8 培养并购企业创新型企业文化 8.1 创新型企业文化含义 8.2 知识经济时代企业文化创新的特点 8.3 知识经济时代进行企业文化创新的意义 8.4 培育创新型企业文化途径 8.5 案例8：英特尔公司的企业文化创新 8.6 本章小结9 总结参考文献后记  
· · · · · (收起)

[企业并购与文化整合的理论与实证研究\\_下载链接1](#)

标签

评论

-----  
[企业并购与文化整合的理论与实证研究\\_下载链接1](#)

书评

-----  
[企业并购与文化整合的理论与实证研究\\_下载链接1](#)